

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DALAM PENGELOLAAN TROLLY EMERGENCY
DI INSTALASI GAWAT DARURAT
RSUP DR SARDJITO
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh:
BUDI DWI PRASETIO
201310201146**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PENGELOLAAN TROLLY EMERGENCY DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSUP Dr. SARDJITO YOGYAKARTA¹

Budi Dwi Prasetyo², Tenti Kurniawati³, Mamnu'ah⁴
STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
E-mail: budidwiprasetyo71@gmail.com

INTISARI

Latar belakang: Didapatkan alat dan obat trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta belum sesuai standar. Motivasi yang kurang dari staf keperawatan dalam pengelolaannya dapat berdampak ketidaksiapan rumah sakit dalam menghadapi kasus emergency.

Tujuan penelitian: Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Metode penelitian: *Analisis observasional* dengan rancangan *cross sectional*. Responden 50 perawat IGD menggunakan *quota sampling*. Analisis statistik menggunakan distribusi frekuensi dan korelasi *kendall tau*.

Hasil penelitian: Analisa korelasi *Kendall Tau* didapatkan *p-value* sebesar 0,000 dengan nilai koefisien korelasi 0,581 terdapat hubungan kuat antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Kesimpulan dan saran : Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi juga kinerja perawat yang dicapai. Tim *code blue* dengan kepala ruang perlu sosialisasi ulang dan supervisi rutin terhadap pengelolaan trolley emergency.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Pengelolaan trolley emergency.

Kepustakaan : 33 buku (2002-2014), 2 jurnal (2008-2013)

Halaman : xiii, 101 halaman, 6 tabel, 2 gambar, 11 lampiran

¹ Judul Skripsi

² Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta

⁴ Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION AND NURSE'S PERFORMANCE IN MANAGING EMERGENCY TROLLEY IN EMERGENCY ROOM OF Dr. SARJITO HOSPITAL YOGYAKARTA¹

Budi Dwi Prasetyo², Tenti Kurniawati³, Mamnu'ah⁴

ABSTRACT

Research Background: It is found that tools and medicines of emergency trolley in Emergency Room of Dr. Sarjito Hospital Yogyakarta are not standard. The lack of nursing staff's motivation in managing the trolley could result not-readiness of the hospital in facing emergency case.

Research Objectives: This research aims at investigating the working motivation and nurse performance in managing emergency trolley in Emergency Room of Dr. Sarjito Hospital Yogyakarta.

Research Methodology: The research design is *analytic observational* with *cross sectional* design. The respondents were 50 nurses of emergency room taken through quota sampling. Statistical analysis used frequency distribution and Kendal Tau correlation.

Research Findings: From the Kendall Tau correlation it is obtained that p-value 0.000 with coefficient correlation value = 0.581. There is strong correlation between working motivation and nurse performance in managing emergency trolley in Emergency Room of Dr. Sardjito Hospital Yogyakarta.

Conclusion and suggestions: The higher working motivation, the higher working performance will be achieved. Head of ward needs to re-socialize and supervise regularly in managing emergency trolley.

Keywords : motivation, working performance, managing emergency trolley

Bibliography : 33 books (2002-2014), 2 journals (2008-2013)

Pages : xiii, 101 pages, 6 tables, 2 figures, 11 appendices

¹Thesis title

²Student of 'Aisyiyah Health Science College of Yogyakarta

³Lecturer of 'Aisyiyah Health Science College of Yogyakarta

⁴Lecturer of 'Aisyiyah Health Science College of Yogyakarta

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan badan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap yang berfokus terhadap mutu pelayanan yang diberikan. Mutu pelayanan rumah sakit akan terpelihara dengan baik bila staf profesional dalam menjalankan deskripsi jabatannya ditunjang oleh ketersediaan peralatan medis siap pakai yang memadai, karena tindakan-tindakan medis termasuk pelayanan di gawat darurat sangat membutuhkan pelayanan segera guna penyelamatan nyawa (*life saving*) dan pencegahan kecacatan lebih lanjut. Mengingat hal tersebut maka upaya penyelenggaraannya tidak cukup ditunjang dengan kesiapan peralatan medis tetapi juga dibutuhkan kinerja yang baik dari sumber daya keperawatan profesional, berdedikasi kuat dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan upaya kesehatan (Frelita dkk, 2011). Perawat IGD harus dapat mengelola peralatan medis yang tersedia secara benar, terutama dalam pengelolaan trolley emergency untuk memastikan alat tersebut sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh rumah sakit (Tim Standar Manajemen Keamanan Fasilitas RSUP Dr. Sardjito, 2014).

RSUP Dr. Sardjito adalah Rumah Sakit Umum vertikal tipe A pendidikan di Yogyakarta berstandar JCI. Rumah Sakit ini berfungsi sebagai pusat rujukan, pendidikan dan pelatihan yang bermutu dan berstandart internasional. Salah satu visi dari rumah sakit ini adalah menjadikan Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUP Dr. Sardjito sebagai pusat pelayanan kegawat daruratan unggulan dan terpercaya, sedangkan misinya melakukan pelayanan dengan profesionalitas dan etos kerja tinggi

yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Dari hasil studi pendahuluan pada tanggal 6 Oktober 2014 didapatkan data tahun 2013 jumlah kunjungan pasien IGD sebanyak 34.284 pasien dengan kasus gawat darurat 25,07% dan gawat tidak darurat sebesar 59,44% sedangkan angka kematian pasien kurang dari 24 jam di IGD sebanyak 190 pasien atau 0,54% dari total kunjungan. Data kematian tersebut mengalami peningkatan setelah dilakukan evaluasi pada triwulan III tahun 2014, bahkan dipersempit pada angka kematian pasien di IGD kurang dari 8 jam yaitu sebanyak 0,57% dari total kunjungan. Angka kematian ini menunjukkan bahwa IGD RSUP Dr. Sardjito belum dapat mencapai target nasional untuk kematian yang seharusnya kurang dari 0,2% dari total kunjungan sesuai Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit (SPM) yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik tahun 2007.

Hasil wawancara dengan kepala ruang Kamar Periksa disampaikan bahwa saat ini tugas pengelolaan yang biasa dilakukan sebatas inventarisasi. Catatan kehilangan dan kerusakan peralatan emergency dalam 2 bulan terakhir sebanyak 19 kasus. Kejadian ini dirasakan kepala ruang kamar Periksa ada keterkaitannya dengan kurangnya motivasi perawat dalam pengelolaan peralatan yang ada. Hal ini cukup beralasan mengingat setiap pelacakan kronologis peralatan yang hilang atau rusak sering dijawab tidak tahu, atau saya mendapatkan keadaan alat sudah seperti ini oleh petugas yang jaga saat itu. Belum ada usaha yang optimal dari perawat untuk mencari, menulis atau melaporkan kronologis bila ada kerusakan atau kehilangan peralatan tersebut. Mereka lebih memilih menggunakan peralatan seadanya atau

meminjam alat ke ruang lain bila diperlukan untuk suatu tindakan emergency. Keadaan seperti ini tentu saja akan mengurangi kualitas pelayanan dan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh JCI.

Hasil wawancara dengan 10 orang perawat pelaksana, mengatakan tidak sempat melaksanakan tugas tersebut karena harus segera melayani pasien.

Pendokumentasian pengelolaan alat juga dirasa memperlambat pelayanan pada pasien. Berdasarkan laporan Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit didapatkan data laporan kerusakan fasilitas medis IGD tahun 2013 sebanyak 139 kerusakan yang terjadi sebagian besar kemungkinan diakibatkan oleh kurangnya perhatian petugas baik dalam penggunaan maupun pemeliharaan rutin harian, seperti kabel yang lecet atau putus, asesori yang hilang, kerusakan karena rudapaksa saat penggunaan dan lain sebagainya. Hasil observasi didapatkan bahwa alat dan obat-obatan yang terdapat di trolley emergency belum sesuai dengan standar. Dokumentasi tentang uji fungsi pemakaian alat dan isi obat-obatan juga belum dilakukan secara rutin.

Motivasi yang kurang pada petugas staf keperawatan dalam pengelolaan fasilitas emergency

utamanya trolley emergency tentu pada akhirnya dapat berdampak serius terhadap kedisiplinan rumah sakit dalam menghadapi kasus emergency, mengurangi kualitas pelayanan dan tidak sesuai dengan standar dari JCI yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *analisis observasional* dengan rancangan *cross sectional*. Teknik pemilihan sampel menggunakan *quota sampling* berjumlah 50 perawat IGD sesuai kriteria penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner motivasi dan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency. Analisa data menggunakan distribusi frekuensi dan korelasi *kendall tau*.

Hasil penelitian:

Dari hasil pengolahan data yang diambil tanggal 17-20 Desember 2014 dengan menggunakan kuesioner pada populasi yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebanyak 50 sampel diperoleh hasil:

Tabel 1. Hasil tabulasi silang karakteristik perawat dengan motivasi kerja dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Umur Perawat (Tahun)	Motivasi Kerja									
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dewasa muda (18-40)	11	22,0	19	38,0	8	16,0	0	0,0	38	76,0
Dewasa madya (41-60)	4	8,0	6	12,0	2	4,0	0	0,0	12	24,0
Jumlah	15	30,0	25	50,0	10	20,0	0	0,0	50	100,0

Masa Kerja Perawat (Tahun)	Motivasi Kerja									
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baru(<6)	5	10,0	11	22,0	6	12,	0	0,0	22	44,0
Sedang(6-10)	4	8,0	5	10,0	2		0	0,0	11	22,0
Lama(>10)	6	12,0	9	18,0	2		0	0,0	17	34,0
Jumlah	15	30,0	25	50,0	10	20,	0	0,0	50	100,0

Dari hasil analisa pada tabel 1. menunjukkan motivasi kerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mayoritas memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 50% (25 orang). Sebagian besar responden tersebut berusia 18-40 tahun yaitu sejumlah 38% (19 orang), dimana 11 orang diantaranya memiliki masa kerja baru (kurang dari 6 tahun). Siagian (2004) menjelaskan bahwa umur termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan umumnya mereka belum berkeluarga. Akan tetapi secara kedewasaan pada usia dewasa muda baik secara fisik (ketrampilan) maupun psikologisnya belum seluruhnya matang. Pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah pekerjaan dibanding pegawai yang lebih tua sehingga masih memerlukan bimbingan, evaluasi, dan adaptasi dalam pekerjaannya. Semakin lanjut usia seseorang, semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, mampu berfikir secara rasional, mengendalikan emosi, dan sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis. Motivasi di sini sebagai bentuk untuk mencapai tingkat kepuasan yang diartikan sebagai kesediaan menerima kenyataan tentang hasil karya yang diraih yang biasanya berakibat pada sikap yang realistis, sepi dari ambisi,

yang berlebihan yang apabila tidak tercapai hanya berakibat pada frustrasi.

Dari hasil jawaban kuesioner motivasi kerja dilihat berdasarkan terpenuhinya hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang disampaikan oleh Sofyandi dan Garniwa (2007), mayoritas responden dengan motivasi kerja sedang sebanyak 56% (14 orang), menyatakan ketidakpuasannya terhadap gaji yang diterima. Dari sisi aspek kebutuhan rasa aman sebanyak 52% (13 orang), menyatakan tidak ada kepastian adanya jaminan hari tua yang baik dari rumah sakit, 36% (9 orang) merasa tidak nyaman dan aman bekerja dengan menggunakan SOP pengelolaan trolley emergency yang sudah ditetapkan, baik dari sisi perlindungan terhadap bahaya kecelakaan kerja maupun terlindungi secara legalitasnya. Aspek terpenuhinya kebutuhan social sebanyak 52% (10 orang) menyatakan tidak pernah mendapatkan penjelasan dari supervisi tentang pengelolaan fasilitas trolley emergency dan menganggap pelaksanaannya kurang efektif. Pada aspek penghargaan sebanyak 56% (14 orang) menyatakan belum ada kesesuaian penghasilan dan penghargaan dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan sehingga belum mampu untuk mendorong dan meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Indikator terakhir dari aspek aktualisasi diri sebanyak 44% (11 orang), menyatakan tidak mempunyai kesempatan untuk bisa menunjukkan dan mengembangkan potensi diri yang dimiliki melalui

tugasnya dalam pengelolaan trolley emergency.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) indikator motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)
Merupakan kebutuhan manusia paling dasar yang merupakan kebutuhan guna menunjang kelangsungan hidup seseorang, dimana gaji dan insentif merupakan salah satu sarana untuk memenuhi kebutuhan tersebut
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)
Kebutuhan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. Terpenuhinya kebutuhan ini akan membuat individu merasa terlindungi dan tenang dalam menjalani kegiatan sehari-harinya.
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)
Merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Kegiatan organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Seseorang yang tidak dihargai oleh orang lain akan

memiliki motivasi yang rendah dalam mengembangkan dirinya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, dimana individu akan menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimilikinya.

Dari keseluruhan jawaban kuesioner memperlihatkan bahwa menurunnya motivasi kerja secara umum diakibatkan oleh berbagai hal meliputi masalah pemberian gaji, insentif, kepastian terhadap jaminan di hari tua, penghargaan terutama yang bersifat material dan kesempatan untuk mengembangkan diri yang masih dirasa kurang sesuai. Selain itu tidak optimalnya sosialisasi dan supervisi terhadap tugas perawat dalam mengelola fasilitas trolley emergency juga menjadi faktor menurunnya motivasi kerja perawat IGD RSUP Dr. Sardjito dalam menjalankan tugasnya. Melihat hal ini tentu belum sepenuhnya sesuai dengan harapan mengingat pelayanan di IGD memerlukan tindakan yang cepat dan tepat karena berhubungan dengan *life saving* pasien. Tanpa didukung adanya motivasi yang kuat, proses asuhan keperawatan gawat darurat tidak akan berhasil dengan baik. Frelita dkk (2014), menyatakan kinerja asuhan keperawatan di IGD berkaitan dengan kasus-kasus penyelamatan nyawa maka upaya penyelenggaraannya tidak cukup ditunjang dengan kesiapan peralatan medis tetapi juga dibutuhkan sumber daya keperawatan yang profesional dan mempunyai dedikasi yang kuat dalam melakukan upaya kesehatan.

Tabel 2. Hasil tabulasi silang antara karakteristik perawat dengan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Umur Perawat (Tahun)	Kinerja Perawat									
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dewasa muda	8	16,0	17	34,0	12	24,0	1	2,0	38	76,0
Dewasa madya (41-60)	6	12,0	2	4,0	4	8,0	0	0,0	12	24,0
Jumlah	14	28,0	19	38,0	16	32,0	1	2,0	50	100,0
Masa Kerja Perawat (Tahun)	Kinerja Perawat									
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baru(<6)	2	4,0	11	22,0	8	16,0	1	2,0	22	44,0
Sedang(6-10)	4	8,0	4	8,0	3	6,0	0	0,0	11	22,0
Lama(>10)	8	16,0	4	8,0	5	10,0	0	0,0	17	34,0
Jumlah	14	28,0	19	38,0	16	32,0	1	2,0	50	100,0

Dari tabel 2. kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta mayoritas memiliki kinerja yang sedang yaitu sebanyak 38% (19 orang), sementara yang memiliki kinerja tinggi 28% (14 orang). Menurut Mathis (2006), indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, kehadiran, dan kemampuan karyawan untuk bisa bekerja sama.

Dari hasil jawaban kuesioner perawat yang memiliki kinerja sedang dalam aspek kuantitas sebanyak 95% (18 orang), tidak melakukan uji fungsi peralatan trolley emergency pada setiap shift jaga dan sebanyak 47% (9 orang) tidak melakukan pendokumentasian setiap menggunakan peralatan tersebut. Dari aspek kualitas memperlihatkan 47% (9 orang), tidak melakukan penataan kembali susunan dan isi trolley emergency secara rapih dan teliti. Sementara sebanyak 63% (12 orang) perawat masih memerlukan pendampingan dari supervisi dalam melaksanakan pendokumentasian pengelolaan trolley emergency. Pada

aspek kehadiran sebanyak 68% (13 orang) menyatakan belum memanfaatkan waktu luang yang ada untuk menyiapkan peralatan trolley emergency. Dari indikator kemampuan bekerja sama yang merupakan tolak ukur terakhir untuk menilai kinerja sebanyak 42% (8 orang) responden menyatakan tidak melakukan koordinasi dengan bagian farmasi dalam mengelola kelengkapan obat trolley emergency, serta tidak pernah saling mengingatkan apabila ada yang menggunakan peralatan tersebut tidak sesuai dengan SOP.

Kinerja yang baik menurut Mathis (2006) bisa dinilai dari indikator kinerja karyawan yang terdiri dari:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat

dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Kehandalan

Kehandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan yang akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran kerja dapat mencerminkan kinerja seseorang, karena kinerja yang baik dapat dilihat dari waktu kerja yang minimal sesuai waktu yang telah ditentukan termasuk didalamnya bagaimana seseorang mampu memanfaatkan waktu luang untuk kepentingan pekerjaannya.

5. Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Tabel 3. Hasil uji statistik korelasi *Kendall Tau* antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat									
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tinggi	8	16,0	6	12,0	1	2,0	0	0,0	15	30,0
Sedang	6	12,0	13	26,0	6	12,0	0	0,0	25	50,0
Rendah	0	0,0	0	0,0	9	18,0	1	2,0	10	20,0
Sangat Rendah	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Jumlah	14	28,0	19	38,0	16	32,0	1	2,0	50	100,0
<i>P-value</i>	0,000									
<i>Correlation</i>	0,581									

Berdasarkan tabel 3. hasil uji statistik dengan menggunakan korelasi *Kendall Tau* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Koefisien korelasi didapatkan nilai sebesar 0,581 yang artinya antara motivasi kerja dengan kinerja perawat memiliki tingkat hubungan yang kuat (Sarwono, 2006). Mayoritas perawat masuk dalam kategori motivasi dan kinerja sedang yaitu sebanyak 26%

(13 orang). Dari penelitian ini juga didapatkan perawat yang memiliki motivasi tinggi akan tetapi masuk dalam kategori kinerja rendah yaitu sebanyak 2% (1 orang).

Siagian (2004), dalam teori motivasi harapan menjelaskan bahwa seseorang berprestasi kerja (berkinerja) tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapai, artinya terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi seajar

dengan usaha dan apa yang diinginkan oleh pekerja.

Dari responden yang memiliki motivasi tinggi akan tetapi memiliki kinerja rendah, dalam jawaban kuesionernya menyatakan penghasilan yang diterima sudah mencukupi akan tetapi belum bisa disisihkan untuk menabung dan merasa penghargaan yang diberikan belum bisa meningkatkan motivasi perawat untuk lebih giat bekerja. Hal ini mengindikasikan adanya perawat yang menginginkan peningkatan kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi akan tetapi belum tercapai, sehingga bisa menurunkan motivasinya dalam bekerja. Siagian (2004), sikap seseorang yang menginginkan memiliki lebih dari apa yang sudah didapatkannya merupakan sikap normal dan wajar untuk meningkatkan kemampuan ekonomi dan harga dirinya yang pada gilirannya memungkinkannya memuaskan

berbagai kebutuhan dengan menggabung pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus oleh karena manusia mempunyai berbagai kebutuhan lain di samping kebutuhan fisiologis.

Simpulan

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pengelolaan trolley emergency di IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta tahun 2014.

Saran

Institusi hendaknya meningkatkan efektifitas supervisi dan sosialisasi penerapan SOP pengelolaan trolley emergency yang sudah ditetapkan, serta evaluasi peningkatan motivasi kerja karyawan melalui upaya perbaikan kesejahteraan, keamanan kerja, penghargaan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dalam berkarir.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah. Menurut syariat, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna. Ambisi seorang muslim dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Firman Allah SWT :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS. At-Taubah:105).

DAFTAR PUSTAKA

Frelita, G., Situmorang, TJ., Silitonga, D.S., Oeswadi, J., Tahjoo, A., Tandiono, E., Sutoto. (2011). *Joint Commission*

International Standar Akreditasi Rumah Sakit, Edisi Ke-4, Alih Bahasa Meitasari T & Nicole B. Jakarta: Gramedia.

- Mathis, RL., Jackson, JH. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, SP. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi., Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tim Standar Manajemen Keamanan Fasilitas RSUP Dr. Sardjito. (2014). *Panduan Manajemen Keamanan Fasilitas RSUP Dr. Sardjito*. Yogyakarta: RSUP Dr. Sardjito.
- Instalasi Farmasi RSUP Dr. Sardjito. (2014). *Pengelolaan Trolley Emergency*. Yogyakarta: RSUP Dr. Sardjito.

Pengesahan Pembimbing

(Tenti Kurniawati, M. Kep.)



STIKES
AISYIYAH
YOGYAKARTA